

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu, motivasi mempunyai hubungan terhadap kepuasan dan perilaku kerja. Guru dan pegawai merupakan komponen utama dalam yayasan, oleh karena itu setiap guru harus memiliki motivasi yang kuat dari dalam dirinya. Agar cita-cita dan keinginan berprestasi guru dapat terpacu dan tercipta dengan baik. Motivasi merupakan konsep dasar yang menguraikan tentang kekuatan yang ada dalam diri guru dan dapat mengarahkan perilaku seseorang. (Ajabar, 2020).

Motivasi ialah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Edy Sutrisno, 2020:09).

1. Teori Motivasi

Setiap teori motivasi memiliki peran yang penting untuk kehidupan seseorang dalam menjalani hari bekerja, bersekolah, hidup dan lain sebagainya. Dengan alasan ini, dapat dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi pandangan yang berbeda. Menurut Robbins (dikutip Siagian dalam Ike, 2022) secara garis besar teori-teori motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu:

1. Teori Motivasi Klasik dari Frederick Winslow Taylor

Teori motivasi klasik (teori kebutuhan tunggal) ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor, ia mengatakan bahwa para pekerja hanya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar.

2. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H.Maslow

Teori ini dikembangkan oleh Maslow dalam Robbins (dikutip Siagian dalam Ike 2022) mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang diantaranya meliputi kebutuhan akan makan, minum, pakaian serta tempat tinggal. Dalam situasi kerja yang termasuk kategori ini antara lain gaji dan kondisi kerja.

b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security need*)

Kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai motivator apabila kebutuhan fisiologis telah terpuaskan secara minimal.

c. Kebutuhan sosial (*social need*)

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan selanjutnya yang harus dipenuhi, dan akan menjadi dominan bila kedua kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi. kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan persahabatan, afiliasi serta berinteraksi yang memuaskan dengan orang lain.

d. Kebutuhan akan harga diri (*Esteem need or status needs*)

Kebutuhan ego, status dan penghargaan merupakan kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*)

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling penting tinggi dalam hierarki kebutuhan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

3. Teori Motivasi ERG (*existence, relatedness, growth*) Alferder

Alferder menyatakan bahwa terdapat tiga keutuhan yang melandasai seseorang. Teori ini juga merupakan pengembangan teori hierarki kebutuhan dari A.H. Maslow. Alferder mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan utama yaitu:

- a. Kebutuhan (*existence*), yaitu yang berkaitan dengan penyediaan kebutuhan eksistensi bahan baku. Disini *existence* dapat disejajarkan dengan kebutuhan fisiologis dan rasa aman dari Maslow.

- b. Kebutuhan (*relateneeds*), yaitu hasrat yang ingin dimiliki untuk mempertahankan hubungan penting dengan orang lain.
- c. Kebutuhan (*growth*), yaitu hasrat intrinsik untuk pengembangan pribadi.

4. Teori Motivasi Prestasi David Mc Clelland

David Mc Clelland menyebutkan ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dan prestasi dan sukses pelaksanaan. Menurutnya ada tiga dorongan yang mendasari dalam diri orang yang termotivasi, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)

Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.

- b. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan penghargaan, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan.

- c. Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan kecenderungan mengambil risiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno dalam Sandhi (2020) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor internal dan eksternal, diantaranya sebagai berikut:

- a. Faktor internal

Faktor internal mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa.

- b. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan bertanggung jawab peraturan yang fleksibel.

3. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara dalam Purwanti (2019) indikator motivasi ialah:

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat dipengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Nitisemito (2020) lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja juga merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Mellysa (2021) adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
Pencapaian adalah faktor penting dalam lingkungan kerja karena dengan pencapaian yang baik akan membantu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
3. Bau-bauan di tempat kerja
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
4. Tata warna di tempat kerja
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Mellysa (2021) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik:

- a. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.
- b. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti dalam Rizal (2019) antara lain:

- a. Penerangan
Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

- b. Suhu udara
Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. suhu udara ruangan yang terlalu panas dan terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- c. Suara bising
Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
- d. Penggunaan warna
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- e. Ruang gerak yang diperlukan
Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.
- f. Kemampuan bekerja
Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya
Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

2.1.3. Kinerja Guru

Menurut Nurdin dalam Mansyur (2020) kinerja guru adalah kemampuan yang ada pada diri seorang guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Menurut Supardi (2019:18) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran.

Adapun Menurut Manullang dalam Rinaldi (2022) mengatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang meliputi menyusun program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, dan analisis evaluasi.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Engel dalam Nia (2023) faktor yang mempengaruhi kinerja guru ada tiga faktor ialah:

1. Faktor individu, seperti kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis, seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja.
3. Faktor organisasi, seperti struktur organisasi, desain pekerjaan kepemimpinan dan sistem penghargaan.

2. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Priansa dalam Rusdiana (2023) penilaian kinerja guru dapat digunakan dimensi, dimensi kinerja yang evaluasinya dilakukan oleh anggota tim pada prinsipnya agar mencakup: kehadiran dan ketepatan waktu, kemampuan interpersonal, sikap mendukung kelompok, perencanaan dan koordinasi. Agar penilaian kinerja guru efektif, prosesnya harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Terbuka, yakni penilaian itu bukan merupakan suatu proses tertutup dan rahasia tetapi terbuka dan bisa diketahui siapapun.
2. Penilaian ditujukan untuk meningkatkan mutu dan mengembangkan berbagai kemampuan dan perilaku pegawai, tidak dimaksudkan untuk mencari-cari kesalahan atau mempersalahkan orang.
3. Kolaboratif, yaitu bahwa penilaian dan yang dinilai dapat bekerjasama secara luwes dan dapat bernegosiasi tanpa ancaman.

3. Tujuan Penilaian Kinerja Guru

Tujuan penilaian kinerja guru untuk mengetahui perkembangan kompetensi guru, agar menjamin proses kegiatan pembelajaran yang berkualitas dan dapat menjaga profesionalitas seorang guru, adapun pengertian tujuan penilaian kinerja. Menurut Sedarmayanti dalam Sudarma (2022) tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi.

4. Manfaat Penilaian Kinerja Guru

Menurut Bach dalam Pitaloka (2022) manfaat penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja, memberikan umpan balik tentang kualitas kinerja dan kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja. Manfaat penilaian kinerja guru adalah:

1. Perbaikan kinerja guru.
2. Sebagai dasar pengambilan keputusan tentang penempatan kerja guru.
3. Promosi dan pemberhentian guru.

5. Indikator Kinerja Guru

Menurut Priansa dalam Rinaldi (2022) Indikator kinerja guru terdiri dari empat pembelajaran di kelas yang meliputi:

1. Merencanakan pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang akan berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dalam hal ini dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

2. Melaksanakan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelola kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

3. Menilai hasil pembelajaran

Penilaian hasil belajar merupakan upaya mengumpulkan informasi untuk mengetahui seberapa jauh pengetahuan dan kemampuan yang telah dikuasai oleh siswa.

4. Membimbing dan melatih siswa

Tugas guru bukan sekedar mengajar atau menyampaikan materi pelajaran didepan kelas saja, tetapi guru memiliki tugas sebagai fasilitator, motivator, inspirator, komunikator dan sebagainya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti pada penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kinerja guru dapat disajikan dibawah ini.

Noviana Indriyani (2019) melakukan penelitian tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Sekecamatan Warung Asem Kabupaten Batang. Jumlah sampel sebanyak 131 orang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 11,9% faktor-faktor kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Hasil uji t secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Se-Kecamatan Warung Asem Kabupaten Batang.

Yudha Khoirul Syahroni (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo. Jumlah sampel sebanyak 48 orang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 35,6% faktor-faktor kinerja guru dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja. Hasil uji t secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo.

Nurhalisah Teri Bota.A (2022) melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SDIT Ash-Shohwah di Berau Tanjung Redeb. Jumlah sampel sebanyak 45 orang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan 35,6% faktor-faktor kinerja guru dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hasil uji t secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SDIT Ash-shohwah di Berau Tanjung Redeb.

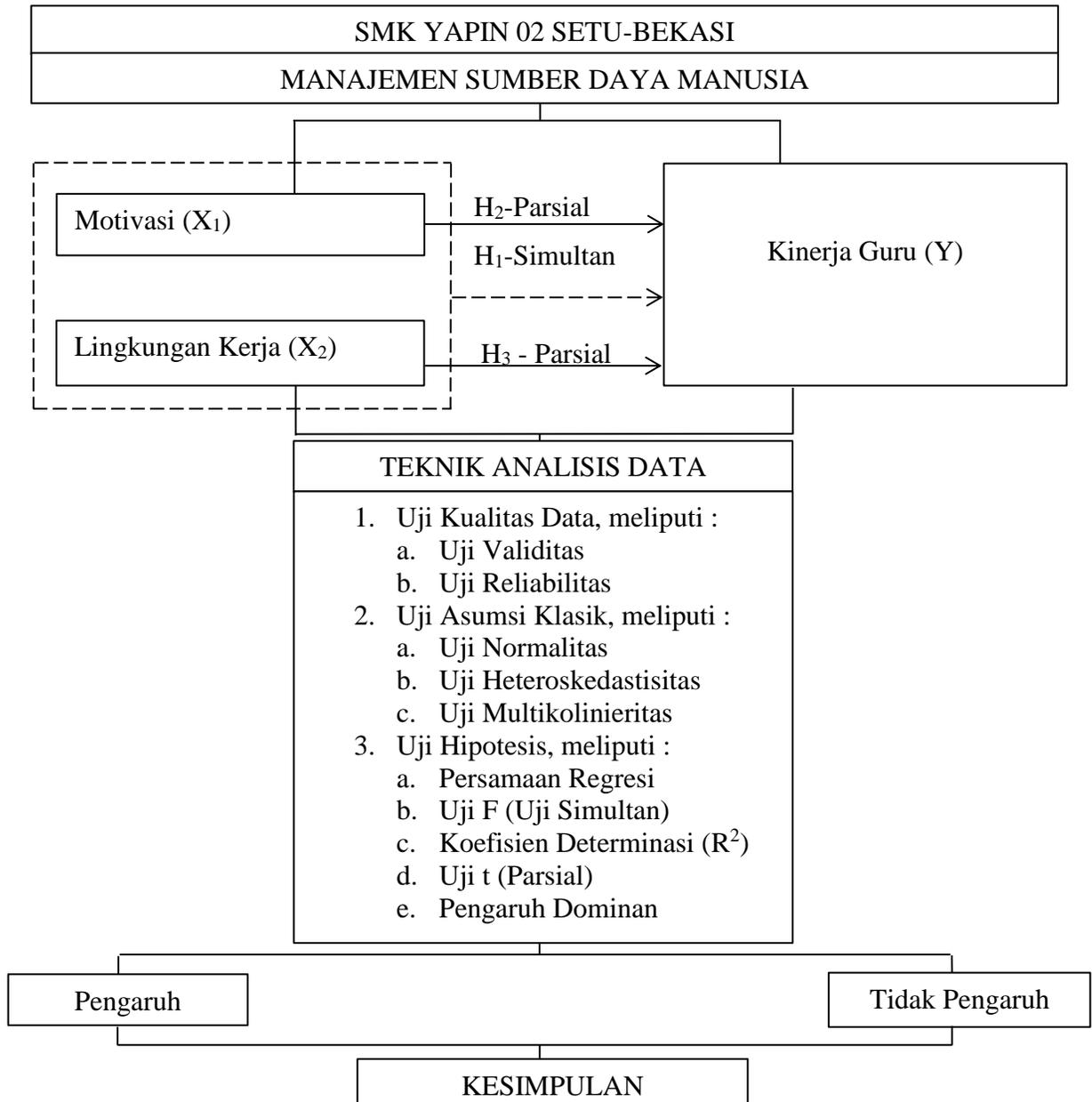
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Noviana Indriyani (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Warungasem Kabupaten Serang	Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji Regresi 11,9 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3. Uji T semua Variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja guru
Yudha Koirul Syahroni (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Slahung Ponorogo	Lingkungan Kerja Etos kerja Disiplin Kerja Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji regresi 35,6 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3. Uji T semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja guru
Nurhalisah Teri Bota.A (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDIT Ash-Shohwah di Berau Tanjung Redeb	Lingkungan Kerja Motivasi Kerja Kinerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji regresi 35,6 2. Uji F, semua Variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja guru 3. Uji T semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Sumber: Kampus Terkait (2023).

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menggambarkan teori hubungan setiap variabel yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019:95). Gambar 2.1 di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2023)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan motivasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Yapin 02 Setu-Bekasi.